

**PENGARUH KEHARMONISAN KELUARGA
DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 KLATEN UTARA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Oleh:

EKO WIDI ASTUTI

A210150153

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEHARMONISAN KELUARGA
DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 KLATEN UTARA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

EKO WIDI ASTUTI

A210150153

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



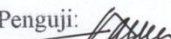
Prof. Dr. Harsono, SU.

NIDN. 06 200260 01

HALAMAN PENGESAHAN
**PENGARUH KEHARMONISAN KELUARGA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER GURU DI SMK
MUHAMMADIYAH 2 KLATEN UTARA**

OLEH
EKO WIDI ASTUTI
A210150153

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 28 Oktober 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji: 

1. Prof. Dr. Harsono, SU. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Djalal Fuadi, M.M. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Sabar Narimo, M.M., M.Pd. (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,




Prof. Dr. Harun Joko Prayitno, M.Hum.

NIDN. 00-2840465-01

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan di daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan mempertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan,



Eko Widi Astuti

NIM. A210150153

**PENGARUH KEHARMONISAN KELUARGA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER GURU DI SMK
MUHAMMADIYAH 2 KLATEN UTARA**

Abstrak

Penelitian ini untuk menguji: 1) Pengaruh keharmonisan keluarga terhadap pengembangan karier guru. 2) Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru. 3) Pengaruh keharmonisan keluarga dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan desain sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara yang berjumlah 48 orang. Data diperoleh melalui angket. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan sumbangan relatif dan efektif. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi: $Y = 1,848 + 0,334X_1 + 0,462X_2$. Persamaan menunjukkan bahwa 1) Keharmonisan keluarga terhadap pengembangan karier guru dapat diterima yang dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,551 > 2,021$ dan signifikansi 0,014 dengan sumbangan relatif sebesar 39% dan sumbangan efektif 13,7%.. 2) Prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru dapat diterima. yang dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,408 > 2,021$ dan signifikansi 0,001 dengan sumbangan relatif sebesar 61% dan sumbangan efektif 21,4%. 3) Keharmonisan keluarga dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru dapat diterima yang dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $12,183 > 3,230$ dan signifikansi 0,000. 4) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,351 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh keharmonisan keluarga dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru adalah sebesar 35,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: keharmonisan keluarga, prestasi kerja, dan pengembangan karier guru.

Abstract

This study is to examine: 1) The effect of teacher family harmony on teacher career development. 2) Effect of work performance on teacher career development. 3) The effect of teacher family harmony and work performance on teacher career development. This type of research is quantitative with census design. The population in this study were all teachers of SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara, amounting to 48 people. Data obtained through a questionnaire. Data analysis techniques are multiple linear regression analysis, t test, F test, and relative and effective contributions. The results of the regression analysis obtained the regression line equation: $Y = 1,848 + 0,334X_1 + 0,462X_2$. The equation shows that 1) The harmony of the teacher's family towards the teacher's career development can be accepted which can be seen from $t_{count} > t_{table}$, $2,551 > 2,021$ and the significance of 0.014 with a relative contribution of 39% and an effective contribution of 13.7%.. 2) Work performance on teacher career development can be accepted. which can be seen from $t_{count} > t_{table}$, which is $3,408 > 2,021$ and the significance of 0.001 with a relative

contribution of 61% and an effective contribution of 21.4%. 3) The harmony of the teacher's family and work performance towards teacher career development can be accepted which can be seen from $F_{count} > F_{table}$, which is $12.183 > 3.230$ and the significance of 0.000. 4) The coefficient of determination (R^2) of 0.351 indicates that the influence of teacher family harmony and work performance on teacher career development is 35.1%, while the rest is influenced by other variables.

Keywords: Family Harmony, Work Performance, Teacher Career.

1. PENDAHULUAN

Guru sebagai komponen paling utama dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama (Mulyasa, 2009 :5). Guru atau pendidik berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk sosial, dan sebagai individu atau pribadi (Rosdiana, 2009: 88).

Tugas utama guru adalah mengajar. Selain mengajar, guru mendapat pembinaan dari pemerintah seperti yang terdapat pada PP No. 74 Tahun 2005 tentang guru, bahwa terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu: pembinaan dan pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi terdiri dari pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier terdiri dari penugasan, promosi, dan kenaikan pangkat. Pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru satuan pendidikan harus terus dilakukan agar mereka dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru satuan pendidikan (Harsono dkk, 2016: 69).

Terkait dengan karier guru, terdapat beberapa guru di SMP N 1 Denpasar mengalami kemandegan karier (*Career Plateau*) dimana guru mengalami karier yang stagnan atau tidak berkembang. Titik kemandegan dalam karier didefinisikan sebagai satu titik dimana kemungkinan tambahan promosi secara hierarkis sangat rendah. Meskipun dalam bidang pendidikan dalam hal ini karier guru relatif datar, akan tetapi dalam pengembangan profesi berkelanjutan tetap ada kendala sehingga menghambat mandegnya karier guru. Selain itu, menurut penelitian Joko Suwandi (2014) guru perempuan sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta banyak memiliki kemampuan akademik yang tinggi, namun tidak memiliki ambisi untuk menduduki jabatan struktural sekolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa ambisi pribadi masing-masing guru untuk maju dalam berkarier struktural sangat rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier yaitu: prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh (Veithzal, 2013 :278). Selain faktor tersebut, pengaruh keluarga sangat penting dalam karier (Mc Gorldrick, 2012: 1). Keluarga merupakan salah satu pengaruh eksternal pada proses pengembangan karier (Duffy, 2009 :1). Menurut Lustig (2016 :3) tingkat kekompakan keluarga yang tinggi dan konflik keluarga yang rendah memberikan efek positif pada optimisme karier, motivasi, dan identitas kejuruan. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa, keluarga yang harmonis dapat berpengaruh pada pengembangan karier. Keharmonisan keluarga dapat terwujud bila saling membangun komunikasi yang hangat, membangun sebuah kesepakatan dan menjadikan hal tersebut sebagai sebuah komitmen dalam keluarga untuk mendiskusikan prioritas keluarga, serta menjaga keseimbangan antara karier dan keluarga.

Selain dari faktor keluarga, yang mempengaruhi pengembangan karier guru adalah prestasi kerja. Menurut Martoyo (2014: 3) kegiatan pengembangan

karier yang dapat dilakukan untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka seseorang dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier (Veithzal, 2013: 65).

Prestasi kerja merupakan hasil upaya yang telah dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. Maka, seseorang memiliki ketelitian dan kehati-hatian serta mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian seseorang yang berprestasi dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam arti lain saat bekerja mereka memperlihatkan perkembangan yang bagus dan hal ini akan menunjukkan pengembangan karier yang baik.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Klaten yang bertempat di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara. SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara. Sekolah ini berada di jalan Mayor Kusmanto, Setran, Gergunung, Klaten Utara. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji: 1) untuk mendeskripskan pengaruh keharmonisan keluarga terhadap pengembangan karier guru 2) untuk mendeskripskan pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru 3) untuk mendeskripskan pengaruh keharmonisan keluarga dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Suharsimi Arikunto, 2012: 12). Penelitian ini menggunakan desain sensus. Desain sensus adalah desain penelitian kuantitatif dimana semua anggota populasi diteliti atau istilah lain dijadikan anggota sampel (Harsono, 2019: 50). Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan

untuk pengujian hipotesis yang sudah ditentukan. Guna mencari hubungan antar variabel tersebut digunakan teknik regresi berganda.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara yang berjumlah 48 guru. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengembangan karier guru sedangkan variabel independennya adalah keharmonisan keluarga dan prestasi kerja guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket berskala likert yang diuji cobakan pada 15 guru SMK Muhammadiyah Delanggu dengan uji validitas dan reliabilitas. Sebelum melakukan uji hipotesis, data terlebih dahulu diuji dengan uji prasyarat analisis (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas). Uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F). Kemudian untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan koefisien determinasi, Sumbangan Relatif (SR), dan Sumbangan Efektif (SE).

Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup, yang mana alternatif jawaban sudah disiapkan oleh peneliti. Sedangkan langkah-langkahnya meliputi: 1) menentukan indikator dari pengembangan karier, keharmonisan keluarga, dan prestasi kerja 2) Menyusun kisi-kisi penyusunan instrumen yaitu dengan menjabarkan setiap aspek variabel ke dalam indikator 3) menjabarkan indikator kedalam item-item pertanyaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data keharmonisan keluarga diperoleh dengan metode angket, yang terdiri dari 10 pertanyaan. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi sebesar 38, nilai terendah sebesar 19, rata-rata sebesar 29,90, median sebesar 30, modus sebesar 32 dan standar deviasi sebesar 3,964 serta varian sebesar 15,712. Data prestasi kerja diperoleh dengan teknik angket yang terdiri dari 12 pertanyaan. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi sebesar 47, nilai

terendah sebesar 29, rata-rata sebesar 37,21, median sebesar 37, modus sebesar 38 dan standar deviasi sebesar 3,826 serta varian sebesar 14,637. Data pengembangan karier guru diperoleh dengan metode angket, yang terdiri dari 10 pertanyaan. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi sebesar 39, nilai terendah sebesar 21, rata-rata sebesar 29,04, median sebesar 29, modus sebesar 27 dan standar deviasi sebesar 4,172 serta varian sebesar 17,402.

Uji prasyarat yang digunakan ada tiga yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan linier atau tidak. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Probabilitas signifikansi	Tingkat Kesalahan (α)	Kesimpulan
Keharmonisan keluarga	48	0,937	0,05	Normal
Prestasi kerja	48	0,840	0,05	Normal
Pengembangan karier guru	48	0,522	0,05	Normal

Dari data di atas dapat diketahui masing-masing variabel mendapatkan nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sign.	Tingkat Kesalahan	Keterangan
Keharmonisan keluarga dengan pengembangan karier guru	0,640	0,05	Linier
Prestasi kerja dengan pengembangan karier guru	0,817	0,05	Linier

Dari data di atas dapat diketahui bahwa harga F_{hitung} masing-masing variabel yang diukur lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk linier.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Keharmonisan keluarga	0,931	1,074	Tidak ada multikolineritas
Prestasi kerja	0,931	1,074	Tidak ada multikolineritas

Dari tabel data di atas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi lebih besar 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model penelitian ini baik untuk pengembangan karier guru. Sebelum melakukan uji t dan uji F, terlebih dahulu dilakukan uji analisis regresi linier ganda. Analisis linier ganda bertujuan untuk mencari bentuk hubungan antara satu variabel terikat yaitu pengembangan karier guru (Y) dengan variabel bebas yaitu Keharmonisan keluarga (X1) dan Prestasi kerja gurul (X2).

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	1,848		
Keharmonisan keluarga	0,334	2,551	0, 014
Prestasi kerja	0,462	3,408	0, 001
F _{hitung}	12,183		
R ²	0, 351		

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 1,848 + 0,334 X_1 + 0,462X_2$$

Adapun Interpretasi dari persamaan regresi linier ganda tersebut adalah:

- a. Konstanta (a) bernilai positif sebesar 1,848.

Artinya jika tidak ada keharmonisan keluarga dan prestasi kerja atau bernilai nol maka pengembangan karier guru adalah sebesar 1,848.

- b. Koefisien regresi variabel keharmonisan keluarga (b₁) bernilai positif sebesar 0,334.

Artinya setiap penambahan 1 poin keharmonisan keluarga maka akan menambah pengembangan karier guru sebesar 0,334 dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien regresi variabel prestasi kerja (b₂) bernilai positif sebesar 0,462.

Artinya setiap penambahan 1 poin prestasi kerja maka akan menambah pengembangan karier guru sebesar 0,462 dengan asumsi variabel lain tetap.

Setelah dilakukan analisis regresi linier ganda, langkah selanjutnya melakukan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel bebas yaitu keharmonisan keluarga dan prestasi kerja secara individual dalam menerangkan variabel terikat yaitu pengembangan karier guru, sehingga dapat diketahui

apakah hipotesis yang sudah ada dapat diterima atau tidak. ditolak apabila $(\alpha/2; n-2)$ atau $(\alpha/2; n-2)$.

Berdasarkan hasil analiaais data yang telah dilakukan variabel keharmonisan keluarga diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,551 > 2,021$ dengan nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,014$.. Sedangkan variabel prestasi kerja guru diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,408 > 2,021$ dengan nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,001$ Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan keharmonisan keluarga terhadap pengembangan karier guru di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara, 2) terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara.

Uji hipotesis simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas yaitu keharmonisan keluarga dan prestasi kerja guru secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu pengembangan karier guru. Ditolak apabila $F_{hitung} > F_{(\alpha,k;n-k-1)}$ atau signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji F $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $12,183 > 3,230$ dan nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keharmonisan keluarga dan prestasi kerja guru secara bersama-sama terhadap pengembangan karier guru di SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karier guru. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier sebagai berikut $Y = 1,848 + 0,334X_1 + 0,462X_2$, berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel keharmonisan keluarga dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap pengembangan karier guru. Hasil uji hipotesis pertama diketahui

bahwa koefisien arah regresi dari variabel keharmonisan keluarga (b_1) adalah sebesar 0,334 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keharmonisan keluarga berpengaruh positif terhadap pengembangan karier guru. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear ganda untuk variabel keharmonisan keluarga (b_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,551 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,014 dengan sumbangan relatif sebesar 39% dan sumbangan efektif 13,7%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik keharmonisan keluarga akan semakin tinggi pengembangan karier guru. Sebaliknya semakin rendah keharmonisan keluarga, maka semakin rendah pengembangan karier guru.

Signifikansi dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2017) menyatakan bahwa hubungan keluarga memiliki pengaruh penting terhadap karier. Tingkat kekompakan keluarga yang tinggi dan konflik keluarga yang rendah memberikan efek positif pada optimisme karier, motivasi, dan identitas kejuruan. Hasil penerimaan hipotesis pertama tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lam WWT (2012) Keluarga yang harmonis terbentuk karena komunikasi, saling menghormati antara anggota keluarga, konflik rendah, dan memiliki waktu luang atau waktu bersama keluarga. Keharmonisan keluarga merupakan suatu kondisi keluarga bahagia dan tidak ada konflik.

Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel prestasi kerja (b_2) adalah sebesar 0,334 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karier guru. Berdasarkan uji t untuk variabel prestasi kerja (b_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,408 > 2,021$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,001 dengan sumbangan relatif sebesar 61% dan sumbangan efektif 21,4%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik prestasi

kerja akan semakin tinggi pengembangan karier guru, demikian pula sebaliknya semakin rendah prestasi kerja akan semakin rendah pengembangan karier guru.

Signifikansi dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Charity (2015) menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir memiliki, karena jika seseorang memiliki prestasi kerja yang bagus akan berpengaruh untuk mencapai karir yang diharapkan. Pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada efektivitas organisasi itu sendiri (Patrick, 2011). Hasil penerimaan hipotesis kedua tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Khan (2010) yaitu prestasi kerja telah didefinisikan sebagai prestasi kerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari masing-masing orang. Prestasi kerja guru adalah suatu hal yang baik didapat dari hasil usaha seorang guru.

Hasil uji hipotesis ketiga berdasarkan uji keberartian regresi linear ganda atau uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $12,183 > 3,230$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. Hal ini berarti keharmonisan keluarga dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier guru. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi keharmonisan keluarga dan prestasi kerja akan diikuti peningkatan pengembangan karier guru, sebaliknya kecenderungan penurunan kombinasi variabel keharmonisan keluarga dan prestasi kerja akan diikuti penurunan pengembangan karier guru.

Hasil penerimaan hipotesis ketiga tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Regina (2013) yaitu pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Sedangkan menurut Mondy (2010 :228) pengembangan

karier adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Pengembangan karier guru merupakan peningkatan jabatan yang diperoleh dari prestasi dan pengalaman yang didapat oleh guru.

Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,351, arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel keharmonisan keluarga dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru adalah sebesar 35,1% sedangkan 64,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan di SMK 2 Muhammadiyah 2 Klaten Utara yang dilakukan dan data-data yang dapat diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keharmonisan keluarga terhadap pengembangan karier guru dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,551 > 2,021$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,014 dengan sumbangan relatif sebesar 39% dan sumbangan efektif 13,7%.
2. Prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,408 > 2,021$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,001 dengan sumbangan relatif sebesar 61% dan sumbangan efektif 21,4%.
3. Keharmonisan keluarga dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $12,183 > 3,230$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,351 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh keharmonisan keluarga dan prestasi kerja terhadap pengembangan

karier guru adalah sebesar 35,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Charity, B. C. 2015. *Effect of Training and Career Development on Employee Performance: A Case of KCB Branches in The North Rift Region, Kenya*. International Journal of Advanced Research in Management and Social Science, 4 (5): 3849.
- Daniel C. Lustig. 2016. *The Influence of Family of Origin Relationships on Career Thoughts*.
- Duffy, R., Dik, B. 2009. *Beyond the self: External influences in the career development*.
- Harsono dkk. 2016. *Peran Pemerintah Dan Perguruan Tinggi Dalam Pembinaan Karier Guru Dalam Jabatan*. Seminar Nasional Pendidikan.
- Harsono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Untuk pemula)*. Sukoharjo: Jasmine.
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., and Ramay, M. I., *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance*, European Journal of Social Sciences, 15(3), 2010, pp. 292298.
- Lam WWT. Fielding R. McDowell I. Johnston J. Chan S. Leung GM. Lam TH. 2012. *Perspective on family health happiness and harmony (3H) among Hong Kong Chinese people: a quality study*. Health Education Research. 27(5):767-779
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- McGoldrick, M., Shibusawa, T. (2012). *The family life cycle*. In Walsh, F. (Eds.), Normal family processes: Growing diversity and complexity (4th ed., pp. 375–398). New York, NY: Guilford Press.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Human Resource Management* Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Mulyasa. 2009. *Strandar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rosdiana. 2009. *Pendidikan Suatu Pengantar*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

- Suwandi, Joko dkk. 2014. *Peran Ganda Dan Pengembangan Karier Guru-Guru Perempuan Di Sekolah Muhammadiyah Di Kota Surakarta*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol. 24, No 2.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.